

# La cassa integrazione straordinaria

---

La materia in questione é regolata dalla legge.

Le normative che riassumiamo si applicano ai lavoratori metalmeccanici dell'industria

---

L'istituzione della Cassa Integrazione Guadagni (Cig) risale al 1945.

Essa doveva consentire un parziale recupero della retribuzione a quei lavoratori che a causa delle ristrutturazioni post-belliche fossero momentaneamente sospesi dal lavoro. In effetti le parti sociali, sindacati e imprenditori, sottoscrissero, nel luglio 1945, un accordo che consentiva la sospensione momentanea dal lavoro dei dipendenti da aziende che operavano trasformazioni da industria bellica in industria di pace. Ai lavoratori così sospesi veniva comunque garantito un salario minimo. Il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945 n. 788 recepiva i contenuti di tale accordo interconfederale e istituiva a favore degli operai e dell'industria dell'Alta Italia, la Cassa Integrazione Guadagni. Successivamente con DI Cps 12 agosto 1947, n. 869, l'istituto veniva esteso agli operai dell'intero Paese.

La fine della crisi strutturale e le mutate condizioni economiche, produttive e organizzative dell'impresa, nonché il mutato rapporto di forza nelle relazioni industriali, hanno reso possibile una riforma generale della Cig. La legge del 23 luglio 1991, n. 223, sancisce questi cambiamenti e introduce una limitazione drastica all'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni.

In virtù della nuova legge la Cigs può essere utilizzata ai soli fini della ristrutturazione o risanamento delle aziende, con la previsione esplicita del rientro dei lavoratori.

Nel caso di esubero di personale la legge 223/91 prevede espressamente la possibilità per l'azienda di procedere al licenziamento dei lavoratori, con il solo diritto per gli stessi dell'indennità di mobilità.

In sostanza la legge consente e favorisce una soluzione non traumatica del rapporto di lavoro, permettendo l'individuazione di strumenti morbidi per uscire dalla crisi.

Il ricorso alla cassa integrazione da parte di sempre più aziende, pone il problema dell'interpretazione, sia delle numerose leggi che si sono susseguite in proposito, che delle circolari Inps che ne chiariscono l'applicazione.

Innanzitutto affrontiamo la cassa integrazione guadagni ordinaria (abbreviata Cigo)

L'intervento della cassa integrazione straordinaria può essere richiesto per finalità diverse da quelle previste per l'ordinaria e cioè nei seguenti casi:

**A)** ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale;

**B)** crisi aziendale di particolare rilevanza sociale (legge 675/77). I criteri che definiscono lo stato di crisi sono fissati dal ministero del Lavoro (articolo 1, comma 6, L. 223/912 - D.L. 185/94);

**C)** casi di dichiarazione di fallimento, di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o cessata (articolo 31, L. 223/91) e nel

caso di ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni. In caso di mancata omologazione, il periodo di integrazione salariale fruito dai lavoratori, sarà detratto da quello previsto nel caso di dichiarazione del fallimento (articolo 7, comma 8, L. 236/93).

### **I lavoratori che ne beneficiano**

Possono beneficiare della Cigs: operai, intermedi, impiegati e quadri. Sono esclusi gli apprendisti e i lavoratori in contratto di formazione lavoro (Cfl). non può essere posto in Cigs un lavoratore che abbia un'anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a 90 giorni.

### **Le imprese che possono accedervi**

Sono interessate alla disciplina della Cigs le seguenti imprese:

- industriali (comprese edili ed affini) con più di 15 dipendenti o che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato più di 15 dipendenti. Al fine del computo degli organici si deve tenere conto anche degli apprendisti e dei Cfl;
- artigiane, queste, oltre ad avere più di 15 dipendenti, devono dimostrare che nel biennio precedente il loro fatturato dipendeva, per oltre il 50%, da un solo committente e che si trovano pertanto nella necessità di sospendere i dipendenti in conseguenza di sospensioni o contrazioni dell'attività dell'impresa committente che sia stata, a sua volta, ammessa alla concessione del trattamento straordinario della integrazione salariale;
- commerciali, in senso stretto, con più di 200 dipendenti;
- aziende appaltatrici, presso imprese industriali, di servizi di mensa o ristorazione, con più di 15 dipendenti, le cui imprese committenti siano interessate da Cigs;
- editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale per i giornalisti professionisti e le rispettive maestranze sospesi dal lavoro (all'erogazione del trattamento per i giornalisti provvede l'Inpgi);
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia per gli appalti la cui impresa committente risulti in Cigs.

### **La procedura**

**(Articolo 5, L. 164/75, Dpr, n. 218, 10 giugno 2000)**

Le imprese che intendono richiedere l'intervento della Cassa integrazione straordinaria devono darne comunicazione preventiva, direttamente o tramite l'associazione padronale alla quale sono associate, alle rappresentanze sindacali unitarie, o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia. Entro tre giorni da tale comunicazione una delle parti deve presentare richiesta di esame congiunto della situazione aziendale.

Tale richiesta va presentata:

- al competente Ufficio individuato dalla Regione qualora l'intervento di cassa interessi unità produttive ubicate nella stessa regione, a tale incontro parteciperanno anche funzionari della Direzione provinciale del lavoro o della Direzione regionale del lavoro se la richiesta è presentata per unità produttive ubicate nelle diverse province.
- al ministero del Lavoro direzione generale dei rapporti di lavoro, qualora interessi più unità produttive ubicate in diverse Regioni. Il ministero sentirà comunque il parere delle Regioni interessate.

Oggetto dell'esame congiunto sarà il programma che l'azienda intende attuare, comprensivo delle informazioni sulla durata e sul numero dei lavoratori interessati alla

cassa integrazione, le misure previste per gestire eventuali eccedenze, i criteri e l'individuazione dei lavoratori da sospendere, le modalità di rotazione, e i motivi qualora ritenesse di non potere effettuare la rotazione.

L'intera procedura di consultazione si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta di esame congiunto, tale termine è ridotto a 10 giorni nei casi di aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

### **La domanda**

Ciascuna domanda è riferita a un periodo massimo di dodici mesi e va presentata, corredata dalla documentazione richiesta, anche per via telematica, direttamente al competente ufficio presso il ministero del Lavoro.

In caso di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale deve essere inviata anche al servizio ispezioni del lavoro della Direzione provinciale del lavoro competente in base all'ubicazione dell'azienda.

Il termine entro il quale va presentata è fissato in 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione. Anche nel caso di domanda di proroga della Cigs valgono gli stessi termini. La presentazione in ritardo della domanda fa sì che l'integrazione salariale abbia decorrenza dall'inizio della settimana precedente la data di presentazione della richiesta stessa.

Qualora i lavoratori, per responsabilità aziendale nella presentazione della domanda, perdessero parzialmente o totalmente il diritto all'integrazione salariale, la stessa dovrà essere rimborsata dall'impresa.

I termini sopra esposti non trovano applicazione in caso di aziende assoggettate a procedure concorsuali. (concordato preventivo, fallimento etc.)

### **La rotazione**

L'impresa che, per motivi tecnico organizzativi connessi al mantenimento dei normali livelli di efficienza, dovesse escludere la possibilità di effettuare la rotazione dei lavoratori da porre in Cigs, dovrà darne motivata spiegazione nel programma da sottoporre all'approvazione del ministero del Lavoro. Quest'ultimo qualora non ritenga giustificati i motivi adottati, promuoverà un tentativo di conciliazione tra le parti e in caso di esito negativo dello stesso, stabilirà con proprio decreto i meccanismi di rotazione. Qualora l'azienda non ottemperasse, a quanto previsto dal decreto ministeriale in materia di rotazione, sarà tenuta a versare, con effetto immediato, in misura raddoppiata, il contributo addizionale di Cig (4,5%). Il contributo subirà altresì una maggiorazione del 150% dal 25° mese successivo all'atto di comunicazione del trattamento Cig.

### **Termini di concessione del provvedimento**

Il decreto di concessione deve essere emanato entro i seguenti termini:

- 30 giorni dalla data di ricezione della domanda da parte dell'ufficio competente nei casi di: a. crisi aziendale; b. procedure concorsuali.

Nel caso invece di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale il decreto di concessione deve essere emanato entro:

- 30 giorni dal ricevimento della domanda in relazione al primo semestre;
- 30 giorni dalla data del ricevimento della relazione ispettiva della Direzione provinciale del lavoro per il secondo semestre;
- 60 giorni dalla data del ricevimento della domanda per i periodi successivi ai primi 12 mesi.

Qualora l'intervento di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale

riguardasse aziende che occupano più di 1000 dipendenti con unità produttive situate in più regioni il decreto deve intervenire entro:

- 60 giorni dal ricevimento della domanda in relazione al primo semestre
- 30 giorni dal ricevimento della relazione ispettiva della direzione provinciale del lavoro, per il secondo semestre;
- 60 giorni dal ricevimento della relazione ispettiva della Direzione provinciale del lavoro per il secondo semestre quando vi è stata la fase istruttoria prevista da parte del comitato tecnico.
- 90 giorni dalla data di ricevimento della domanda per i periodi successivi ai primi dodici mesi.

Il decreto di concessione vale per un anno nei casi di crisi aziendale, mentre nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale la durata di validità è limitata a sei mesi.

### **La durata della Cigs**

Per ogni unità produttiva la Cigs non può avere una durata complessiva superiore a 36 Mesi nell'arco di cinque anni.

Il quinquennio è individuato in un arco temporale a scadenza fissa. Il primo periodo è stato fissato dall'11/8/90 al 10/8/1995. Il secondo: dall'11/8/95 al 10/8/2000.

Nel limite dei 36 mesi si computano i periodi di Cigo, determinati da situazioni temporanee di mercato. Non si computano i periodi relativi ai contratti di solidarietà.

### **Il trattamento economico**

L'ammontare dell'integrazione salariale straordinaria è pari all'80% della retribuzione globale, che sarebbe spettata ai lavoratori sospesi, per le ore non prestate, comprese tra le 0 e le 40 ore settimanali, e comunque non può superare il limite mensile stabilito annualmente con decreto ministeriale.

A partire dal 01/01/2005 i massimali mensili dei trattamenti di cassa integrazione e mobilità risultano fissati nelle misure sotto indicate, rispettivamente al lordo e al netto della riduzione previdenziale del 5,54%

- **819,62 € lordi (774,21 € al netto delle ritenute previdenziali)** per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile di riferimento inferiore a 1.773,18 €.
- **985,10 € lordi (930,53 € al netto delle ritenute previdenziali)** per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile di riferimento superiore a 1.773,18 €.

A partire dal 01/01/2005 i massimali mensili dei trattamenti di indennità ordinaria di disoccupazione non agricola sono pari a 819,62 e 985,10

A partire dal 01/01/2005 l'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono lavori socialmente utili è pari a 489,33 €

### **Tredicesima, quattordicesima, premi feriali:**

il massimale retributivo mensile è comprensivo degli istituti retributivi differiti.

### **Ferie, ex-festività, permessi retribuiti per riduzione di orario:**

durante i periodi di Cigs a zero ore non matura nessuno di questi istituti.

### **L'anticipo della Cigs**

L'anticipo della Cigs è previsto dall'articolo 12, Lgs. Rgl. 788 del 9.11.45. Consigliamo al

riguardo di procedere ad accordi aziendali oppure di ricorrere al giudice in caso di diniego aziendale. La legge limita a casi del tutto particolari (pericolo di insolvenza da parte dell'impresa) l'erogazione diretta degli importi da parte dell'Inps (articolo 2, comma 6, L. 223/91).

### **Festività**

Qualora durante il periodo di Cigs cadano delle festività, ai lavoratori compete il seguente trattamento:

#### **Operai:**

- ai lavoratori sospesi da meno di due settimane compete il pagamento di tutte le festività civili e religiose comprese quelle di sabato e domenica a cura del datore di lavoro;
- ai lavoratori sospesi da almeno due settimane le festività infrasettimanali sono retribuite a carico della Cigs, mentre le festività di sabato e domenica non sono retribuite;
- tuttavia le festività del 25 aprile e del 1° maggio devono essere sempre retribuite a cura del datore di lavoro qualunque sia il periodo di sospensione dal lavoro.

#### **Impiegati:**

Le festività sono comprese nell'integrazione salariale.

### **La malattia e l'infortunio**

Come abbiamo già ricordato nel capitolo sulla cassa integrazione ordinaria, l'Inps ammette l'indennizzo della malattia per i soli periodi iniziati durante la Cigo, ma non per quelli iniziati in straordinaria. A riguardo riteniamo di poter concludere nel seguente modo:

- 1) l'infortunio ha sempre prevalenza sulla cassa integrazione e quindi non potrà essere sospeso in Cigs un lavoratore in infortunio;
- 2) il lavoratore dovrà ritenersi sempre in malattia nel caso che questa abbia avuto inizio prima della sospensione per Cigs;
- 3) nel caso la malattia intervenga durante la sospensione per Cigs. Quest'ultimo trattamento prevale su quello di malattia.

### **Maternità**

La legge fa divieto di porre in Cigs le lavoratrici dall'inizio della gravidanza fino al compimento dell'anno di età del bambino. Evidentemente se tutto il reparto, sempre che lo stesso abbia autonomia funzionale, o tutta l'azienda, è in Cigs anche la lavoratrice in gravidanza potrà essere sospesa sino all'inizio dell'assenza obbligatoria. Di conseguenza dall'inizio dell'interdizione obbligatoria dal lavoro e fino al termine di tale periodo, si sospende il trattamento di Cigs e la lavoratrice ha diritto al trattamento di maternità

### **Scatti di anzianità**

Durante la sospensione per Cigs continuano a maturare normalmente gli scatti di anzianità.

### **L'assegno per il nucleo familiare**

Nel periodo di assenza per Cigs, il lavoratore che ne posseda i requisiti, percepisce regolarmente l'assegno per il nucleo familiare.

### **Il trattamento di fine rapporto (Tfr)**

Durante i periodi di Cigs il Tfr matura per intero, nel seguente modo:

- qualora, dopo la sospensione per integrazione salariale straordinaria, vi sia ripresa di

attività lavorativa, i ratei sono a carico del datore di lavoro;  
- i ratei di Tfr maturati in Cigs sono a carico dell'Inps qualora la stessa Cigs sia stata usufruita immediatamente prima della risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Assemblea**

i lavoratori sospesi hanno diritto di partecipare alle assemblee sindacali.  
Le assemblee che si svolgono durante l'orario di lavoro danno diritto all'intera retribuzione, a carico del datore di lavoro.

### **Congedo matrimoniale**

I lavoratori sospesi hanno diritto, in caso di matrimonio, all'intero trattamento previsto da leggi e contratti.

### **COMPATIBILITÀ TRA CASSA INTEGRAZIONE E PRESTAZIONI LAVORATIVA**

Il lavoratore posto in cassa integrazione straordinaria può svolgere attività lavorativa purché a tempo determinato nel caso di lavoro subordinato e abbia il carattere di occasionalità in caso di lavoro autonomo. In entrambi i casi lo stesso perde il diritto all'integrazione per le giornate di lavoro effettuate. Lo stesso lavoratore perde il diritto a tutto il trattamento, sia economico che previdenziale, qualora non avvisi preventivamente l'Inps dello svolgimento di tale attività.

### **Imposte e tasse**

Il trattamento di integrazione salariale è soggetto alla ritenuta previdenziale già prevista per gli apprendisti. La ritenuta fiscale sarà operata nella misura e con le percentuali stabilite per legge.

### **Trattamento previdenziale**

I periodi trascorsi in Cigs sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, vecchiaia, invalidità e superstiti e per la determinazione della misura di queste. A tale scopo i contributi sono effettivamente reali in quanto ai fini del calcolo della pensione si tiene conto della retribuzione sulla quale è calcolata la cassa integrazione. In altre parole la retribuzione di riferimento ai fini della pensione durante i periodi di Cig è quella che il lavoratore avrebbe percepito lavorando.  
Tuttavia la legge sulla riforma delle pensioni limita a cinque anni i contributi figurativi cumulabili nell'arco della vita lavorativa, ricomprendendo fra questi anche i periodi trascorsi in Cig. La nuova normativa vale solo per chi inizia l'attività lavorativa dopo il 1° gennaio 1993.